

# TYÖYMPÄRISTÖN JA TYÖHYVINVOINNIN LINJAUKSET VUOTEEN 2020



Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2011:13

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020

ISBN 978-952-00-3172-5 (nid.)

ISBN 978-952-00-3173-2 (pdf)

ISSN-L 1236-2050

ISSN 1236-2050 (painettu)

ISSN 1797-9854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-3173-2

<http://um.fi/URN:ISBN:978-952-00-3173-2>

Ulkoasu: Unigrafia, Yliopistopaino Oy

Paino: Juvenes Print - Tampereen Yliopistopaino, 2011

# SISÄLLYS

1. LÄHTÖKOHDAT .....	5
2. TYÖYMPÄRISTÖN JA TYÖHYVINVOINNIN VISIO .....	5
3. TAVOITETILA.....	6
4. TOIMENPITEET .....	6
4.1 Johtaminen työhyvinvoinnin kulmakivi .....	6
4.2 Työterveyshuollosta tehokas kumppani .....	7
4.3 Yhteistyöstä tietoa, tahtoa ja osaamista .....	7
4.4 Viestinnällä vaikuttavuutta .....	8
4.5 Hyvä lainsäädäntö perusta työolojen vähimmäistasolle .....	8
4.6 Osaava työsuojeluhallinto hoitaa lainsäädännön toimeenpanoa .....	9
5. TOIMEENPANO JA SEURANTA.....	10
Linjausten tiivistelmä.....	11

# 1. LÄHTÖKOHDAT

Sosiaali- ja terveysministeriö on tammikuussa 2011 vahvistanut sosiaali- ja terveyspolitiikan strategian Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Tämän asiakirjan linjaukset täsmentävät strategiaa. Linjauksissa on kiinnitetty erityistä huomiota työympäristöä ja työhyvinvointia koskeviin työsuojelun osa-alueisiin.

Asiakirja sisältää osaltaan kansainvälisen työjärjestön ILO:n työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä koskevan yleissopimuksen (nro 187 vuodelta 2006, Suomi ratifioinut kesäkuussa 2008) tarkoittaman kansallisen toimintalinjauksen.

Euroopan unionin neuvosto on yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategiaa koskevassa päätöslauselmassaan (25.6.2007) korostanut kansallisten strategioiden laatimista ja täytäntöönpanoa. Sosiaali- ja terveysministeriön strategia sekä työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset ovat perustana määriteltäessä Suomen kantaa komission uuteen strategiaan.

Luvussa 2 esitetään työympäristön ja työhyvinvoinnin visio ja luvussa 3 asetetaan keskeiset vaikuttavuustavoitteet. Luku 4 listaa toimenpiteet, joilla visio ja tavoitteet saavutetaan. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset suuntaavat työelämän kehittämistä sekä työsuojelulainsäädäntöä koskevan valvonnan ohjeistusta.

Sosiaali- ja terveysministeriö kutsuu kaikki työelämään vaikuttavat osapuolet määrätietoiseen ja tulokselliseen yhteistyöhön asetettujen tavoitteiden toteuttamiseksi.

## 2. TYÖYMPÄRISTÖN JA TYÖHYVINVOINNIN VISIO

**Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä yhteisiä arvoja, joita toteutetaan käytännössä jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla.**

Toimintaa ohjaa yhteinen käsitys hyvästä työstä ja hyvästä työpaikasta. Hyvä työ sisältää työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun, työpaikan yhteisten arvojen noudattamisen, työpaikalla vallitsevan luottamuksen ja aidon yhteistoiminnan sekä tasa-arvon. Hyvä työpaikka on tuottava ja kannattava. Lisäksi hyvä työpaikka on työympäristön näkökulmasta terveellinen, turvallinen ja viihtyisä. Myös hyvä johtaminen ja esimiestyö, mielekkäät ja mielenkiintoiset tehtävät sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen ovat hyvän työpaikan ominaisuuksia.

### 3. TAVOITETILA

Työhyvinvointipolitiikalla pyritään osaltaan siihen, että ihmiset jatkavat työssään nykyistä kauemmin. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan. Työn tulee olla vetovoimaista ja sen tulee edistää terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Hyvä ja terveellinen työympäristö tukee kestävästä kehitystä ja työntekijöiden hyvinvointia sekä parantaa yritysten ja yhteiskunnan tuottavuutta.

Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut tavoitteeksi, että elinikäinen työssäoloaika pitenee kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä.

Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää useita eri toimenpiteitä. Terveyden ja turvallisuuden parantamisen näkökulmasta asetetaan seuraavat tavoitteet.

Tavoitetila vuonna 2020, luvut osoittavat muutosta verrattuna vuoteen 2010:

- Ammattitautien määrä vähenee 10 %
- Työpaikkatapaturmien taajuus alenee 25 %
- Työn aiheuttama haitallinen kuormitus vähenee:
  - Koettu fyysinen kuormitus vähenee 20 %
  - Koettu psyykkinen kuormitus vähenee 20 %.

### 4. TOIMENPITEET

Hyvän työympäristön ja työhyvinvoinnin toteutuminen edellyttää, että työpaikoilla on riittävästi oikeaa tietoa, tahtoa ja osaamista tavoitteiden saavuttamiseksi. Työhyvinvoinnin parantaminen on viimekädessä aina riippuvainen työpaikoilla tehtävistä toimenpiteistä. Tärkeä askel kohti vision ja tavoitteiden saavuttamista on, että työpaikat täyttävät lainsäädännön vähimmäisvaatimukset ja saavat perusasiat kuntoon. Työsuojelun aluehallinnon tehtävänä on valvoa, että työnantajat noudattavat niitä velvoittavaa lainsäädäntöä.

#### 4.1 Johtaminen työhyvinvoinnin kulmakivi

Johtaminen vaikuttaa sekä ihmisen kykyyn että haluun tehdä työtä. Haasteita johtamiselle luovat paitsi työympäristön monet muutokset ja työn tekemisen muuttuvat tavat myös jatkuvasti erikoistuva työvoima ja työntekijöiden tarvitsema koulutus. Johtamisella on tärkeä rooli kehitettäessä työhyvinvointia, työelämän laatua ja työn tuottavuutta samanaikaisesti.

Johtamisella on erityisen suuri merkitys henkisen hyvinvoinnin kannalta. Perinteiset organisaatorakenteet muuttuvat jatkuvasti. Työn ja työolo-

suhteiden sopeuttaminen esimerkiksi maahanmuuttajien ja osatyökykyisten edellytysten mukaisiksi muodostaa omat haasteensa.

Työnantajat huolehtivat työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta sekä edistävät työntekijöiden ja johdon välisiä hyviä suhteita. Myös työntekijät ottavat vastuuta terveydestään ja työolojen kehittamisestä. Työyhteisötaidoilla on suuri merkitys. Kumppanuus on työolojen kehittämisen avaintekijä.

*Johtamisen laatua yrityksissä ja muissa organisaatioissa parannetaan yhdessä sidosryhmien kanssa sekä vaikuttamalla koulutukseen ja opetukseen. Näiden linjausten visiossa mainitut asiat – terveys, turvallisuus ja hyvinvointi – kuuluvat yleisesti hyvään johtamiseen. Johtamista kehitetään tavoitteena parempi turvallisuusilmapiiri. Parempaan johtamiseen päästään ensisijaisesti yhteistyön ja viestinnän avulla.*

## 4.2 Työterveyshuollosta tehokas kumppani

Työkyky on työterveysyhteistyön keskeinen tekijä. Vastuu työpaikan terveellisyydestä ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä on työnantajalla. Työterveyshuolto tukee työpaikkoja terveyshaittojen, sairauksien ja työtapaturmien ehkäisemisessä. Työterveyshuollon asiantuntemus edistää myös työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä. Työterveyshuollon laatimat työpaikkaselvitykset ovat tärkeitä ja niitä tulee hyödyntää. Työterveyshuolto tukee työpaikkoja riskin arvioinnissa ja työhyvinvoinnin toimeenpanossa. Työterveyshuollon palvelut ovat lakisääteisiä. Palvelujen järjestämistä valvotaan ja kattavuutta edistetään.

Sairauspoissaolojen seuranta ja työhön paluun tukeminen sairauden jälkeen ovat olennaisia osia työpaikan henkilöstösuunnittelua ja -johtamista. Niille, joiden työ- ja toimintakyky on tilapäisesti tai pysyvästi alentunut, luodaan monipuolisia työelämään osallistumisen mahdollisuuksia työelämän valmiuksia vahvistamalla ja lisäämällä joustoja työpaikoilla. Huomio kiinnitetäänkin työkyvyttömyyden sijaan jäljellä olevaan työkyvyn tukemiseen.

*Työterveyshuollon ennaltaehkäisevää roolia vahvistetaan. Vaikuttavuutta arvioidaan työterveyshuollon toimintakertomuksesta sekä seuraamalla sairauspoissaoloja, työtapaturmia ja ammattitauteja. Työkyvyn edistämiseksi ja tukemiseksi työpaikoilla otetaan käyttöön varhaisen tuen malleja. Parannetaan yhteistyötä linjaorganisaation ja asiantuntijoiden välillä terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Yhteistoimintaan kuuluvat molemminpuolinen tietoisuus sekä terveyden ja turvallisuuden parantamiseen liittyvät yhteiset toimintamuodot (esimerkiksi työpaikkaselvitykset, riskien arvioinnin asiantuntijuudet sekä työntekijöiden tai johdon varhainen tuki). Työterveyshuollon yhteistyön onnistuminen edellyttää sujuvaa tiedonkulkua ja tietoisuutta asioiden tilasta.*

### 4.3 Yhteistyöstä tietoa, tahtoa ja osaamista

Sosiaali- ja terveysministeriö toimii muiden yhteiskunnan instituutioiden ja vaikuttajatahojen kanssa ja niiden kautta johtaessaan työhyvinvointipolitiikkaa. Työmarkkinajärjestöillä on tärkeä rooli tiedon jakajina ja tahdon luojiina. Työturvallisuuskeskus huolehtii osaltaan osaamisen lisäämisestä työpaikoilla. Työterveyslaitos ja muut tutkimuslaitokset tuottavat ja levittävät uutta tietoa sekä lisäävät osaamista. Ammatilliset oppilaitokset ja korkeakoulut huolehtivat siitä, että työelämävalmiudet sisältyvät opetukseen.

Alueelliset työsuojeluviranomaiset valvovat lainsäädännön noudattamista työpaikoilla eri keinoja monipuolisesti käyttäen. Valvonnassa painotetaan vaikuttavuustavoitteita. Viranomaisten osaaminen vastaa asiakkaiden tarpeita ja odotuksia. Työsuojeluviranomaiset välittävät tietoa ja tukevat työpaikkoja.

Hyvät työolot edistävät työn tuottavuutta ja terveellisyttä ja ovat kaikkien yhteinen asia. Näin syntyy työhyvinvoinnin parantamisen konsepti, jossa kaikki tunnistavat oman roolinsa ja toimivat yhteisesti sovittujen tavoitteiden puolesta. Tiiviillä verkostoyhteistyöllä ja selkeällä työnjaolla lisätään työympäristöä ja työhyvinvointia koskevaa osaamista kaikilla tasoilla. Euroopan unionissa tapahtuva yhteistyö on yhä tärkeämpää.

*Luodaan työympäristön ja työhyvinvoinnin verkostoyhteistyömuoto, jossa kaikki osapuolet ja toimijat tiedostavat oman roolinsa ja tehtävänsä. Näin syntynyt työsuojeluverkosto toimii tuloshakuisesti ja tehokkaasti työympäristön ja työhyvinvoinnin puolesta. Varmistetaan, että yhteistyö toimii niin valtakunnallisella ja alueellisella tasolla kuin työpaikoillakin.*

### 4.4 Viestinnällä vaikuttavuutta

Kaikki työolojen parantamiseen osallistuvat toimijat vaikuttavat työhyvinvoinnin kehittämiseen viestimällä. Viestimällä tehokkaasti lisätään työpaikkojen osaamista ja vahvistetaan myönteisiä asenteita sekä levitetään tietoisuutta työsuojelulainsäädännöstä ja viranomaisten edellyttämistä toimintatavoista ja hyvistä käytännöistä.

Viestintä nivelletään työsuojeluviranomaisten tekemään valvontaan ja valtakunnallisiin hankkeisiin. Osa viestinnästä on kohdennettua ja vuorovaikutteista, osa suurelle yleisölle tarkoitettuja kampanjoita.

*Yhdessä sidosryhmien kanssa selvitetään, millainen viestintä parhaiten vastaa tarpeita ja tuottaa hyvää tulosta eri yhteyksissä. Viestintää tehostetaan eri keinoja ja kanavia käyttäen.*

### 4.5 Hyvä lainsäädäntö perusta työolojen vähimmäistasolle

Perustuslain mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Suomessa on nykyaikainen kattava työlainsäädäntö sekä työehtosopimukset, jotka määrittelevät työntekijöiden vähimmäisoikeudet työelämässä. Suomen kansallinen normisto perustuu osittain kansainväliseen normistoon, kuten kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimuksiin ja suosituksiin. Suomi

osallistuu aktiivisesti EU:n lainsäädäntötyöhön. Lainsäädännön ja normiston valmistelu tapahtuu kolmikantayhteistyönä.

Uuden lainsäädännön vaikutukset arvioidaan. Lainsäädäntöä yksinkertaistetaan ja selkeytetään poistamalla päällekkäisyyksiä ja vanhentuneita säädöksiä. Säädöstasoa nostetaan lakitasolle aina, kun kysymys on merkittävistä työsuojeluun vaikuttavista asioista tai velvollisuuksien asettamisesta.

*Työsuojelulainsäädäntöä valmistellaan tiiviissä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa siten, että lainsäädäntö on ajanmukaista ja vastaa työelämän tarpeita. Asetusten ajanmukaisuus arvioidaan vähintään viiden ja lakien ajanmukaisuus vähintään kymmenen vuoden välein voimaantulopäivästä lukien. EU-politiikassa tuetaan pyrkimystä yksinkertaistaa direktiivejä ja siirtää painopistettä jäsenvaltioille silloin, kun se on mahdollista karsimatta perussääntelyä, kuten riskien arviointia tai työpaikan yhteistoiminta.*

#### 4.6 Osaava työsuojeluhallinto hoitaa lainsäädännön toimeenpanoa

Työoloja säätelee laaja ja monipuolinen, lähinnä työnantajaa velvoittava, lainsäädäntö. Työpaikoilta edellytetään tietoisuutta, vastuuta, motivaatiota sekä osaamista, jotta kaikki lainsäädännön edellyttämät vaatimukset täyttyvät. Työsuojeluhallinto valvoo tarkastuksia suorittamalla, että säädöksiä ja määräyksiä noudatetaan. Valvonnan keskeisenä tavoitteena on varmistaa, että työpaikkojen omat työsuojelun hallintajärjestelmät täyttävät lainsäädännön vähimmäisvaatimukset.

Työelämän muutokset lisäävät valvonnan vaativuutta. Muutosten mukanaan tuomat haasteet, kuten harmaan talouden torjunta ja ulkomaisen työvoiman käytön valvonta, edellyttävät toimivaa lainsäädäntöä ja asianmukaisia valvontamenetelmiä sekä työsuojeluhallinnon riittäviä voimavaroja. Viranomaisaloitteisen valvonnan kohdentamista tehostetaan ja valvonnan tuloksellisuus varmistetaan. Asiakaskysyntään vastataan täysimääräisesti sovittuja palveluaikoja noudattaen. Työsuojeluhallinnolle kuuluvat markkinavalvontatehtävät toteutetaan eurooppalaisen konseptin mukaisesti osana työsuojeluvalvontaa.

Valvonnan laadusta huolehditaan yhteneväisillä valvontakäytännöillä ja jatkuvalla osaamisen ja menetelmien kehittämisellä. Tuottava ja tehokas työsuojeluvalvonta varmistetaan myös tietojärjestelmien kehittämisellä. Työsuojeluhallinnon resurssit ja tehtävien edellyttämä osaaminen turvataan, jotta työsuojeluhallinto tulevaisuudessakin palvelee asiakkaita eli työpaikkoja mahdollisimman hyvin ja yhdenvertaisesti.

*Työsuojeluhallinto varmistaa vaikuttavan, asiantuntevan ja tasalaatuisen valvonnan toteutumisen kehittämällä valvontakäytäntöjä ja osaamista. Valvonnan vaikuttavuuden arviointia kehitetään, ja eri toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan. Työpaikkojen palautetta seurataan asiakaskyselyjen avulla.*



## 5. TOIMEENPANO JA SEURANTA

Näiden linjausten halutaan vaikuttavan siihen, että eri osapuolet toimivat asetettujen tavoitteiden puolesta sovittujen periaatteiden mukaisesti. Linjausten toteuttaminen on jokapäiväistä työtä ja linjaukset otetaan huomioon kaikessa työympäristöä ja työhyvinvointia koskevassa suunnittelussa. Linjausten mukaisesti valmistellaan valtion vuotuinen talousarvioesitys työsuojeluhallinnon osalta. Linjausten perusteella sovitaan aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden tulostavoitteista. Ne otetaan huomioon sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan muiden virastojen ja laitosten tulosohjauksessa. Verkostoyhteistyö suunnataan linjausten mukaisesti.

Euroopan komissio seuraa unionin työterveys- ja työturvallisuusstrategian toimeenpanoa. Myös työsuojelun valvonta on EU-seurannan piirissä, sillä Euroopan unionin johtavien työsuojelutarkastajien komitea tekee vertaisarviointeja jäsenvaltioiden työsuojeluhallinnon toiminnasta. Suomen työsuojeluhallinto on arvioitavana vuonna 2014.

Linjauksissa asetettujen tavoitteiden saavuttamista seurataan yhdessä sidosryhmien ja muiden toimijoiden kanssa järjestelmällisesti käytössä olevien indikaattoreiden avulla. Vuodelle 2020 asetettua tavoitetilaa seurataan ja täsmennetään runkosopimusten ja tulossopimusten laadinnan yhteydessä ja tarvittaessa asetetaan myös välitavoitteita. Uusia indikaattoreita otetaan käyttöön, jos niiden nähdään paremmin kuvaavan esimerkiksi muuttuneita työoloja. Seuranta suoritetaan sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä.

## Linjausten tiivistelmä

### VISIO

Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä yhteisiä arvoja, joita toteutetaan käytännössä jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla.

### TAVOITETILA

Elinikäinen työssäoloaika pitenee kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä.

#### TAVOITELTAVAT MUUTOKSET VERRATTUNA VUOTEEN 2010

- Ammattitautien määrä vähenee 10 %
- Työpaikkatapaturmien taajuus alenee 25 %
- Työn aiheuttama haitallinen kuormitus vähenee:
  - Koettu fyysinen kuormitus vähenee 20 %
  - Koettu psyykinen kuormitus vähenee 20 %

### TOIMENPITEET

Johtamisesta  
hyvinvoinnin  
kulmakivi

Työterveys-  
huollosta teho-  
kas kumppani

Yhteistyöstä  
tietoa, tahtoa,  
osaamista

Viestinnällä  
vaikuttavuutta

Hyvä lainsäädäntö perus-  
tana työolojen  
vähimmäis-  
tasolle

Osaava  
työsuojelu-  
hallinto hoitaa  
lainsäädännön  
toimeenpanon

#### Sosiaali- ja terveys- politiikan strategia

Poliittinen  
päättöksenteko  
Yhteiskunnan  
muutokset

Elinympäristön  
muutokset  
Eliniän muutokset

EU ja kansain-  
välinen yhteistyö  
Globalisaatio

Muuttuvat  
asenteet  
Muuttuva työ

Tietopohja  
Tilastotuotanto  
Innovaatiotoiminta  
Teknologinen kehitys

### TOIMEENPANO JA SEURANTA